

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian eksperimen yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menduga niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika status pelaku kesalahan (*status of wrongdoer*) lebih rendah, diterima.
2. Hipotesis 2 yang menduga niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi dengan status pelaku kesalahan lebih rendah, diterima.
3. Hipotesis 3 yang menduga niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional tinggi, keadilan prosedural tinggi, dan dengan status pelaku kesalahan lebih rendah, diterima.
4. Hipotesis 4 yang menduga niat melakukan *whistleblowing* akan tinggi ketika keadilan interaksional, keadilan prosedural, keadilan distributif pada kondisi yang tinggi dan dengan status pelaku kesalahan lebih rendah, ditolak.

Seseorang yang berada pada posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari pelaku kecurangan dan mendapat keadilan interaksional melalui perlakuan dari atasan yang secara sama terhadap semua karyawannya, serta adanya prosedur *whistleblowing* yang konsisten dengan menjaga identitas pelapor hingga menindaklanjuti adanya kecurangan dapat meningkatkan niat melakukan *whistleblowing* seseorang. Hal itu karena mereka merasa adanya keadilan dari perlakuan atasan yang tidak membedakan bawahannya dan adanya prosedur *whistleblowing* yang adil serta karena mereka berada pada posisi/jabatan pada tingkat yang paling tinggi sehingga memiliki kekuasaan yang lebih.

5.2 Saran

Perusahaan yang ingin mengetahui apakah karyawannya mempunyai niat melakukan *whistleblowing*, hal itu dapat dilihat dari situasi lingkungan kerja perusahaan, apakah mendukung karyawannya dalam niat melakukan *whistleblowing*.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan keberanian karyawan dalam menjadi seorang *whistleblower*, perusahaan perlu untuk memperbaiki sistem keadilan perusahaan agar mendorong individu dalam niat melakukan *whistleblowing*. Dimana keadilan dalam suatu perusahaan harus dapat dirasakan oleh karyawannya, melalui hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahannya karena karyawan yang merasakan tidak dibeda-bedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya, mereka akan merasa adanya

keadilan. Untuk terjalinnya suatu hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan yang baik, maka diperlukan adanya kemampuan dari manajemen perusahaan dalam memahami dan mendengarkan keluhan dari karyawannya, karena dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dapat mendorong niat seseorang melakukan *whistleblowing*.

Selain itu, perusahaan juga perlu untuk menerapkan keadilan prosedural dengan menerapkan kebijakan dan prosedur *whistleblowing* yang konsisten dengan menjaga identitas pelapor hingga menindaklanjuti adanya kecurangan karena ketika prosedur *whistleblowing* perusahaan adil, karyawan pasti akan menganggap bahwa apa yang dilakukannya tidak akan sia-sia dan hal itu dapat mendorong niat seseorang melakukan *whistleblowing*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian eksperimen ini memiliki keterbatasan yang terletak dari:

1. Manipulasi status pelaku kesalahan hanya menjelaskan posisi/jabatan pelaku kecurangan dan pelapor, namun tidak menjelaskan secara spesifik hubungan pekerjaan antara posisi pelaku kecurangan dengan pelapor. Maka untuk peneliti selanjutnya dapat menjelaskan lebih spesifik pada manipulasi status pelaku kesalahan melalui pemberian penjelasan yang lebih dalam mengenai hubungan pekerjaan antara pelaku kecurangan dengan pelapor.

2. Keadilan distributif hanya dikondisikan menggunakan hasil yang diperoleh dari tindakan *whistleblowing*, yaitu pemberian bonus baik dalam jumlah yang sama maupun tidak sama sehingga partisipan kurang merasa bahwa hasil yang diperoleh sebanding dengan risiko yang diterima saat menjadi pelapor. Saran untuk penelitian selanjutnya harus dapat menambah kondisi keadilan distributif dengan memberikan gambaran dari keadilan distributif yang lebih luas seperti promosi jabatan, jaminan keselamatan pelapor, kenaikan gaji, dan lain-lain, agar partisipan dapat merasakan bahwa hasil yang diperoleh sesuai dengan risiko yang diterima.
3. Pengujian penelitian ini dilakukan secara interaksi, sehingga tidak dapat diketahui kondisi pada variabel mana yang dapat berpengaruh dalam niat melakukan *whistleblowing*. Oleh sebab itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menguji setiap variabel pada penelitian ini secara masing-masing terlebih dahulu kemudian peneliti dapat menginteraksikan setiap variabel pada penelitian ini, dengan tujuan peneliti selanjutnya dapat mengetahui faktor mana dari variabel penelitian ini yang dapat berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* serta dapat membandingkan hasil penelitian tersebut dengan penelitian milik peneliti.